



วิสัยทัศน์จำเป็นหรือไม่ ในระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

วชิรวิทย์ มุรธสุวรรณ

บริษัท Ucin จำกัด (มหาชน)

E-mail: vachiravitch.m@pttplc.com



คำว่า "วิสัยทัศน์" หรือภาษาอังกฤษคือ Vision แปลว่า การมองไปข้างหน้า หรือการจินตนาการ หรือถ้าแปลให้ชัดๆ แบบไทยๆ คือ ความฝันนั่นเองและแน่นอนคงต้องเป็นความฝันแบบที่สามารถเป็นไปได้มากกว่าที่จะเป็นความฝันแบบลมๆ แล้งๆ ครับและหากกลับมาดูในระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยแล้ว หลายท่านอาจจะสงสัยและมีคำถามที่ต้องการคำตอบว่า **"การดำเนินการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยจำเป็นด้วย หรือที่ต้องมีวิสัยทัศน์ หรือความฝัน หรือการมองไปข้างหน้า"** ลองอ่านมุมมองของผมในฐานะที่อยู่ในแวดวงอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมานานกว่า 20 ปีดูครับ

จำเป็นหรือไม่ที่การดำเนินระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยต้องกำหนดวิสัยทัศน์ ? ในการดำเนินการเรื่องใดๆ ก็ตาม ถ้าเราทราบเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการ ทุกคน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องก็จะดำเนินการได้ง่าย บนความรับผิดชอบของตนเอง ของหน่วยงานของบริษัท ขององค์กรนั้นๆ แต่หากทุกคน ทุกฝ่าย ทุกหน่วยงานไม่ทราบอะไรเลยว่าจะสุดท้ายต้องการอะไร จุดที่ต้องการอยู่ที่ไหนแล้วเชื่อว่าทุกๆ คน ทุกฝ่าย ทุกหน่วยงานคงไม่สนใจในการปฏิบัติแน่ๆ เพราะไม่ทราบว่าจะไปเพื่ออะไรและแน่นอนผลกระทบที่ตามมาจะมีมากมาย รวมทั้งความสูญเสียต่างๆ และโอกาสที่หลุดลอยไปด้วยซึ่งหากมองกลับมาในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย การกำหนดวิสัยทัศน์ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก ที่ผู้บริหารทุกระดับ ทุกองค์กร ทุกภาคส่วน จะต้องมีการกำหนดให้ชัดว่าต้องการอะไรในแต่ละช่วงเวลา ทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยกำหนดบนฐานของการไม่มีอุบัติเหตุ หรือความสูญเสียต่างๆ ความต้องการจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คู่ร่วมธุรกิจ ผู้รับจ้างเหมาช่วง ลูกค้า คู่ค้า พนักงาน กฎหมาย มาตรฐานและกฎระเบียบต่างๆ หรือข้อตกลงอื่นๆ และนอกจากนั้นก็ขึ้นอยู่กับมุมมองไปข้างหน้า หรือจินตนาการของผู้บริหารที่เป็นผู้นำสูงสุดนั่นเอง โดยการกำหนดวิสัยทัศน์นั้นไม่จำเป็นที่จะเน้นไปที่เรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยโดยเฉพาะ แต่สามารถแปลเปลี่ยนมาจากวิสัยทัศน์ด้านอื่นๆ หรือรวมอยู่ในวิสัยทัศน์ด้านอื่นๆ ได้

ใครคือผู้กำหนดวิสัยทัศน์และจะกำหนดเมื่อไหร่จึงจะเหมาะสมและถูกต้อง ? โดยหน้าที่และความรับผิดชอบหลักของการกำหนดวิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหารสูงสุดของสถานประกอบการ หรือของ

องค์กร หรือบริษัทนั้น เป็นผู้กำหนด เช่น ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการ เป็นต้น โดยกรอบเวลาที่เหมาะสมในการกำหนด วิสัยทัศน์นั้น โดยปกติผู้บริหารมักจะกำหนดเมื่อเข้ารับตำแหน่งใหม่ หรือเมื่อทิศทางทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลง หรืออาจจะทุก 5-10 ปี ซึ่งกรอบ เวลาไม่ตายตัวขึ้นอยู่กับความจำเป็น ณ ช่วงเวลานั้นๆ เป็นสำคัญ เช่น ในปี พ.ศ.2558 ประเทศไทยต้องเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แนนอนความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมมีผลต่อประเทศไทยและย่อม มีผลต่อสถานประกอบการทุกประเภทไม่มากก็น้อยและส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยด้วย เพราะจะมี แรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ ฉะนั้นมาตรการ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยก็จะต้องปรับเปลี่ยนและรองรับ กับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวด้วย เป็นต้น

ปัจจัยใดที่จะต้องนำมาพิจารณาในการกำหนดวิสัยทัศน์ ?

แน่นอนผู้ที่กำหนดวิสัยทัศน์นั้นคงต้องมี **ข้อมูลและรายละเอียด** ที่มากพอสมควรในการนำมาพิจารณาและตัดสินใจในการกำหนด วิสัยทัศน์ เพื่อให้มั่นใจในสิ่งที่จะกำหนดซึ่งเป็นทิศทางที่องค์กร หรือ สถานประกอบการต้องนำไปปฏิบัติ ซึ่งหากกำหนดผิดพลาดก็จะส่ง ผลเสียหาย ฉะนั้นข้อมูลจึงมีความจำเป็น ตัวอย่างข้อมูลที่ต้องนำมา พิจารณาโดยแบ่งเป็น **ข้อมูลภายใน** เช่น ลักษณะธุรกิจ ประเภทของ สินค้าและบริการ จุดแข็งของสถานประกอบการ ชื่อความสามารถหลัก บุคลากร งบประมาณ ความเชี่ยวชาญที่มีความสามารถพิเศษที่สถาน- ประกอบการมีทรัพยากรและที่สำคัญคือ ข้อมูลด้านอาชีวอนามัยและ ความปลอดภัย สถิติอุบัติเหตุ อุบัติการณ์ การกระทำและสภาพที่ ต่ำกว่ามาตรฐาน การบาดเจ็บ การรักษาพยาบาล ทรัพย์สินที่เสียหาย เหตุฉุกเฉินต่างๆ ข้อร้องเรียนด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย จากพนักงาน เป็นต้น **ข้อมูลภายนอก** เช่น กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ลูกค้าย คู่ค้า ผู้รับจ้างเหมาร่วม คู่แข่ง ทิศทางการตลาด กระแสของสังคมโลก ทิศทางเศรษฐกิจในประเทศ ต่างประเทศ เงื่อนไขต่างๆ ระดับประเทศและภูมิภาค เป็นต้น โดย **กระบวนการได้ มาซึ่งข้อมูล** นั้นผู้บริหารจะต้องกำหนดขบวนการ หรือขั้นตอนการได้

มาซึ่งข้อมูลว่าใครต้องรับผิดชอบ ช่วงเวลาของข้อมูล ความละเอียด ของข้อมูล ความถูกต้องและจำนวนข้อมูลที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดการ เบี่ยงเบน หรือผิดพลาด **การวิเคราะห์ข้อมูล** เมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว กระบวนการวิเคราะห์จะต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ โดยทีมงานที่ เหมาะสมมีประสบการณ์ โดยทั่วไปจะเป็นทีมผู้บริหารสูงสุดและ หน่วยงานที่สำคัญ เช่น หน่วยงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ฝ่ายวางแผน ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายวิศวกรรมและซ่อม บำรุง ฝ่ายบุคคล ฝ่ายตลาด เป็นต้น โดยหลักการวิเคราะห์อาจจะใช้ เครื่องมือ SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค และ เมื่อได้ข้อมูลสรุปแล้วก็นำไปพิจารณา **กำหนดวิสัยทัศน์** ต่อไป

เมื่อได้วิสัยทัศน์แล้วนำไปทำอะไร ?

เมื่อผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์แล้วขั้นตอนต่อไป คือ **การประกาศและสื่อสาร** ให้ทุกหน่วย งานและพนักงานทุกคนและผู้เกี่ยวข้องรับทราบและทำความเข้าใจ ถึงทิศทางที่ผู้บริหารระดับสูงสุดได้กำหนดขึ้น ในขั้นตอนนี้มีความ สำคัญมากเพราะไม่ใช่ทุกคนจะเข้าใจในวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารกำหนด เหมือนกันทุกคน ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องหาวิธีการที่จะสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ เช่น อาจจะทำคำอธิบายที่มีรายละเอียดประกอบ การ มีตัวอย่างที่สำคัญเชื่อมโยงให้เห็น หรือการใช้วิธีการสื่อสารเป็นกลุ่มๆ ที่มีลักษณะงานที่เหมือนกัน จะทำให้ยกตัวอย่างได้ตรงประเด็นมาก ขึ้น รวมทั้งการใช้สื่อทุกรูปแบบ เช่น หนังสือเวียน บอร์ด E-mail เสียง ตามสาย โปสเตอร์ แผ่นพับ VDO เป็นต้นและที่สำคัญ **จะต้องเน้น ย้ำแบบสม่ำเสมอในโอกาสต่างๆ** เช่น การประชุม สัมมนา การเปิด งานต่างๆ ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้ทุกคน ทุกฝ่ายไม่ลืมในทิศทางที่ผู้ บริหารกำหนดนั่นเองและเมื่อทุกฝ่าย ทุกคนได้รับทราบแบบเข้าใจ ดีแล้วขั้นตอนต่อไปคือการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ **การปฏิบัติจริง** ซึ่งแต่ละ หน่วยงานคงต้องนำไปใช้ควบคู่กับกระบวนการทางการจัดการอื่นๆ ไม่ว่าจะนำไป กำหนดกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนงาน เป็นต้น โดยคำนึงถึงภารกิจของหน่วยงานที่ตนเองรับผิดชอบเป็น สำคัญ ตลอดจนระบบการจัดการที่หน่วยงานนำมาใช้เพื่อเป็น แนวทางการดำเนินงาน เมื่อได้มีการดำเนินงานตามแผนงานที่ กำหนดไว้แล้ว ผู้บริหารจะต้องมี **การติดตามการปฏิบัติ** ว่าเป็นไปตาม แผนหรือไม่ รวมทั้ง **การวัดผลการดำเนินงาน** เพื่อที่ผู้บริหารจะได้ นำ มา **เปรียบเทียบและวิเคราะห์** ดูว่าจากวิสัยทัศน์ที่กำหนดเทียบกับการ ปฏิบัติแล้ว ผลที่ออกมาได้ไปในทิศทางที่กำหนดในวิสัยทัศน์หรือไม่ ซึ่งหากไม่อยู่ในทิศทางที่กำหนด หน่วยงานจะได้ **ทำการปรับแก้ไข** ได้อย่างทันท่วงที่ไม่ล่าช้าและทันต่อสถานการณ์

จะเห็นได้ว่าการทำงานที่ผู้บริหารสูงสุดมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ไว้ แล้ว การดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ก็จะมีทิศทางที่ชัดเจนและ ง่ายต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติ ซึ่งก็จะช่วยให้ทุกฝ่ายไปในทิศทาง เดียวกัน อันจะช่วยลดปัญหาจากการดำเนินงานระหว่างหน่วยงาน ลงได้และทำให้เกิดพลังและแนวร่วมที่ชัดเจน **หากหน่วยงานใดที่ยัง ไม่ได้นำแนวทางนี้ไปปฏิบัติก็ขอแนะนำให้ลองปฏิบัติดูครับ...แล้ว ท่านจะเห็นได้เองว่าการดำเนินงานของท่านมีคุณค่าและมีความ สำคัญและมีเป้าหมาย มีประโยชน์**

